

PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SOCIAL SUPPORT* DAN *HARDINESS* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* PADA PT. BANK BTN SYARIAH BANDA ACEH

Tria Sandy Ananda¹, Sarboini², Juwita³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

¹triasandyananda@gmail.com

²sarboinise@serambimekkah.ac.id

³juwita@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self esteem*, *social support* dan *hardiness* baik secara parsial maupun secara simultan terhadap *career adaptability* karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 72 karyawan. Karena kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = -0,478 + 0,337X_1 + 0,276X_2 + 0,535X_3$. Secara parsial *self esteem* (harga diri) memiliki pengaruh terhadap *career adaptability* (adaptasi karir) karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh dengan nilai t hitung (4,221) > nilai t tabel (1,995) pada batasan nilai probabilitas 0,000 atau <0,05. *Social support* (dukungan sosial) memiliki pengaruh terhadap *career adaptability* (adaptasi karir) karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh dengan nilai t hitung (3,634) > nilai t tabel (1,995) pada batasan nilai probabilitas 0,001 atau <0,05. *Hardiness* (ketahanan diri) memiliki pengaruh terhadap *career adaptability* (adaptasi karir) karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh dengan nilai t hitung (4,799) > nilai t tabel (1,995) pada batasan nilai probabilitas 0,046 atau <0,05. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,812 menjelaskan terdapat hubungan yang positif antar variabel bebas yaitu *self esteem*, *social support*, dan *hardiness* dengan *career adaptability* karyawan PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh dengan keeratan 81,2%. Sementara koefisien determinasi R Square sebesar 0,659 menjelaskan, adaptasi karir karyawan PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh sebesar 0,659 atau 65,9% dipengaruhi secara simultan oleh variabel *self esteem*, *social support*, dan *hardiness*. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,341 atau 34,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini seperti variabel pengawasan, etika dan moral pejabat, budaya organisasi serta sanksi-sanksi.

Kata kunci : *self esteem*, *social support*, *hardiness*, *career adaptability*

PENDAHULUAN

Ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi perhatian utama di sektor perbankan Indonesia saat ini. Hal ini dikarenakan jasa yang ditawarkan perbankan bersifat tidak berwujud (intangible) dan semakin kompleks, sehingga membutuhkan peran SDM yang kompeten. Selain itu, sektor perbankan juga sangat sensitif dalam menangani kepercayaan dan keluhan nasabah, menjadikan SDM berkualitas sebagai kebutuhan vital. Namun, perbankan menghadapi tantangan untuk memenuhi kebutuhan akan SDM berkualitas dan kompeten dalam jumlah yang memadai. Akibatnya, terjadi persaingan yang ketat antar bank dalam merekrut tenaga kerja yang handal. Fenomena berpindahnya karyawan dari satu bank ke bank lain demi pengembangan karier juga terjadi di Kota Banda Aceh, sebagai dampak dari kurangnya pasokan SDM perbankan yang berkompeten. Dengan demikian, isu utama yang disoroti adalah tantangan perbankan dalam memperoleh dan mempertahankan SDM berkualitas untuk dapat bersaing dan memberikan layanan prima di tengah perkembangan industri perbankan yang dinamis

Kota Banda Aceh merupakan pusat pemerintahan dan perdagangan di Provinsi Aceh, dengan keberadaan puluhan bank BUMN dan swasta. Namun, sejak penerapan Qanun Aceh No. 11 Tahun 2018 tentang Lembaga Keuangan Syariah pada tahun 2020, beberapa bank konvensional mulai menutup cabangnya, sementara unit-unit bank syariah tetap beroperasi. Hal ini menimbulkan persaingan dalam perekrutan sumber daya manusia yang kompeten di bidang perbankan syariah. PT. Bank BTN Syariah Banda Aceh menjadi bagian dari dinamika perkembangan perbankan syariah di Kota Banda Aceh, dengan 72 karyawan yang terdiri dari direktur, manajer, dan staf. Namun, mempertahankan karyawan menjadi tantangan karena karyawan cenderung mencari peluang kerja di bank lain yang menawarkan penghargaan yang lebih baik. Untuk menghadapi persaingan tenaga kerja, PT. Bank BTN Syariah telah mengembangkan manajemen karir, termasuk adaptasi karir (*career adaptability*) sebagai sikap, kompetensi, dan perilaku yang digunakan karyawan untuk menghadapi perubahan dalam pekerjaan atau kondisi kerja. Namun, adaptabilitas karir menjadi masalah bagi sebagian karyawan yang masih bersikap statis dan kurang antusias terhadap perubahan. Faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir karyawan PT. Bank BTN Syariah Banda Aceh antara lain harga diri, dukungan sosial, dan ketahanan

Harga diri (*self-esteem*) di dalam psikologi sering diterjemahkan sebagai harga diri. Harga diri adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, baik positif maupun negatif. Harga diri dapat didefinisikan seberapa besar ketiga menyukai diri kita sendiri. Manusia memiliki citra diri dalam pikirannya sendiri seperti keadaan sekarang, sekaligus citra diri yang ideal (*ideal-self*), yaitu citra diri yang dia inginkan. Jika kedua citra itu kongruen (artinya, sama), seseorang dapat mengembangkan harga diri yang baik (Jaarvis, 2019:8). *Self-esteem* ini memiliki peran yang penting dalam kehidupan individu termasuk kehidupan kerja. Individu yang memiliki *self-esteem* yang positif menjadi produktif dan berhasil dengan baik terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka tidak berpura-pura menjadi lebih unggul dari orang lain dan tidak berusaha untuk menyembunyikan perasaan negatif, sebab dia merasa berguna, mengetahui dirinya mampu, dicintai dan peduli dengan dirinya maupun orang lain yang dapat membuatnya merasa baik dan terlihat baik dalam menjalani kehidupannya (Haris dan Ade, 2021:281).

Harga diri atau jati diri (*self-esteem*) cenderung memiliki hubungan yang timbal balik dengan adaptabilitas karir. Posisi pekerjaan yang karyawan dapat pada PT. Bank BTN Syariah cabang Banda Aceh adalah hal yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya harga diri mereka. Pekerjaan yang baik akan memberikan penghasilan yang lebih baik. Penghasilan yang didapat karyawan dengan usahanya akan dapat meningkatkan harga dirinya. Kemudian *self-esteem* merupakan salah satu faktor yang menentukan seseorang karyawan memiliki pekerjaan yang baik pada PT. Bank BTN Syariah cabang Banda Aceh. Karyawan dengan harga diri yang baik akan memiliki penguatan diri sehingga mereka akan memiliki ketangguhan dalam mencapai tugas-tugas yang mungkin orang susah untuk mencapainya. Kondisi tersebut membuat *career adaptability* karyawan akan lebih baik.

Kemudian dukungan sosial (*Social support*) juga menjadi salah satu faktor yang ikut mempengaruhi adaptabilitas karir pada PT. Bank BTN Syariah. Dukungan sosial adalah sumber daya yang diberikan orang lain kepada individu yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis terhadap individu yang diberikan tersebut (Wihartati, 2022:45). Dukungan sosial dapat berupa pemberian informasi, bantuan tingkah laku, ataupun materi yang didapat dari hubungan sosial yang akrab dan dapat membuat individu merasa diperhatikan, bernilai, dan dicintai (Supatmi dkk., 2022:158)

Manusia merupakan makhluk sosial, yang tidak dapat hidup sendiri, saling membutuhkan dan berinteraksi satu sama yang lainnya dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Manusia selalu membutuhkan orang lain baik dalam memberi dukungan maupun tidak. Individu yang memperoleh dukungan sosial lebih tenang, memiliki rasa percaya diri, dan kompeten. Orang tua, teman/kerabat, istri, pimpinan dan individu lain memengaruhi perkembangan minat kerja, nilai-nilai kerja, dan karir seseorang (Haris dan Ade, 2021:282). Karyawan PT. Bank BTN Syariah yang hidup dalam lingkungan social baik dalam lingkungan kerja dengan pola interaksi yang terdiri dari rekan kerja dan pimpinan, serta lingkungan setelah pemukiman setelah pulang kerja dengan pola interaksi terdiri dari keluarga, kerabat, serta pimpinan lembaga sosial dapat memberi dukungan-dukungan baik secara moril maupun psikologis yang sangat berguna dalam mengambil keputusan dan menghadapi berbagai dinamika kehidupan kerja sehingga karyawan mampu beradaptasi dalam proses pekerjaan karir.

Disamping *self-esteem* dan *Sosial support*, adaptabilitas karir juga dipengaruhi oleh ketahanan jiwa (*hardiness*) karyawan. *Hardiness* mengandung arti suatu konstelasi karakteristik kepribadian yang menyebabkan individu lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi tekanan dan mengurangi efek negatif yang dihadapi. *Hardiness* adalah ketahanan dan ketabahan karyawan dalam menghadapi situasi yang menimbulkan tekanan sehingga mampu melindungi individu tersebut dari pengaruh negatif yang disebabkan oleh tekanan tersebut. *Hardiness* seseorang dapat dilihat dari komitmen, pengendalian diri serta persepsinya terhadap berbagai perubahan dan masalah-masalah sebagai tantangan (Adrianto, 2019:126). Seseorang karyawan dengan tingkat *hardiness* yang baik akan cenderung mempunyai sikap yang menjadikannya mereka mampu melawan situasi yang sulit termasuk dalam menghadapi perubahan-perubahan dalam bekerja. Sementara karyawan dengan *hardiness* yang rendah cenderung melihat kemampuan yang dimilikinya di bawah orang lain, cenderung diatur oleh nasib, dan tidak berdaya. Karyawan dengan *hardiness* yang rendah juga bisa memicu kurangnya harapan, mudah menyerah saat mengalami kondisi sulit, membatasi usaha yang membutuhkan usaha ekstra, sehingga karyawan dengan akan memicu banyak kegagalan dalam hidupnya. Kondisi tersebut akan ikut mempengaruhi terhadap adaptabilitas karyawan pada PT. Bank BTN Syariah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan PT. Bank BTN Syariah Banda Aceh yang berjumlah 72 karyawan. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel (penelitian sensus). Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah non probability sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini digunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup yaitu pertanyaan yang di rancang berbentuk pilihan yang telah disediakan. Analisis data primer dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi dengan bantuan perangkat SPSS Versi 19.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menampilkan hasil analisis regresi linear berganda yang menyelidiki pengaruh variabel *self-esteem* (X1), dukungan sosial (X2), dan *hardiness* (X3) terhadap *career adaptability* (Y) karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 1. Hasil Analisis Model Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Sig
		B	Std. Error	
1	(Constant)	-0,478	0,400	0,236
	<i>Self esteem</i> (X_1)	0,337	0,080	0,000
	<i>Social support</i> (X_2)	0,276	0,076	0,001
	<i>Hardiness</i> (X_3)	0,535	0,111	0,000

Dari hasil out put spss pada Tabel 1 dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,478 + 0,337X_1 + 0,276X_2 + 0,535X_3$$

Persamaan tersebut menjelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta variabel *career adaptability* (Y) karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh adalah sebesar -0,478 menjelaskan jika *self esteem* (X_1), *social support* (X_2), dan *hardiness* (X_3) tidak mengalami perubahan, maka *career adaptability* (kemampuan adaptasi karir) karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh sebesar -0,478 unit skala likert.
2. Koefisien regresi variabel *self esteem* (X_1) adalah sebesar 0,337. Nilai tersebut menjelaskan setiap adanya kenaikan satu unit skala likert pada variabel harga diri tersebut maka akan dapat meningkatkan *career adaptability* (kemampuan adaptasi karir) karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh sebesar 0,337 unit skala likert.
3. Koefisien regresi variabel *social support* (X_2) adalah sebesar 0,276. Nilai tersebut menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu unit skala likert pada variabel dukungan sosial tersebut maka akan dapat meningkatkan *career adaptability* (kemampuan adaptasi karir) karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh sebesar 0,276 unit skala likert.
4. Koefisien regresi variabel *Hardiness* (X_3) adalah sebesar 0,535. Nilai tersebut menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu unit skala likert pada variabel ketahanan diri tersebut maka akan dapat meningkatkan *career adaptability* karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh sebesar 0,535 unit skala likert.

Hasil analisis korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,812	0,659	0,749

Koefisien korelasi sebesar 0,812 menjelaskan terdapat hubungan yang positif antar variabel bebas yaitu *self esteem* (X_1), *social support* (X_2), dan *hardiness* (X_3) dengan *career adaptability* (Y) karyawan PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh dengan keeratan 81,2%. Sementara koefisien determinasi R Square sebesar 0,659 menjelaskan, adaptasi karir (Y) karyawan PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh sebesar 0,659 atau 65,9% dipengaruhi secara signifikan oleh variabel *self esteem* (X_1), *social support* (X_2), dan *hardiness* (X_3). Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,341 atau 34,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini seperti variabel pengawasan, etika dan moral pejabat, budaya organisasi serta sanksi-sanksi.

Untuk hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-0,478	0,400	-1,195	1,995	0,236
	<i>Self esteem</i> (X_1)	0,337	0,080	4,221	1,995	0,000
	<i>Social support</i> (X_2)	0,276	0,076	3,634	1,995	0,001
	<i>Hardiness</i> (X_3)	0,535	0,111	4,799	1,995	0,000

Tabel 3 menjelaskan pengaruh dari masing-masing variabel adalah:

- Hasil analisis pengaruh *self esteem* terhadap *career adaptability* karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh
Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung untuk variabel *self esteem* (harga diri) sebesar 4,221 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t tabel pada tingkat kesalahan 5% adalah 1,995. Dengan demikian t hitung > t tabel sehingga H_{a1} dapat diterima, artinya *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh.
- Hasil analisis pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh
Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung untuk variabel *social support* (dukungan sosial) sebesar 3,634 pada batasan nilai probabilitas 0,001. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 1,995. Dengan demikian t hitung > t tabel sehingga hipotesis H_{a2} dapat diterima, artinya *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh.
- Hasil analisis pengaruh *hardiness* terhadap *career adaptability* karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel *hardiness* (ketahanan diri) sebesar 4,799 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 1,995. Dengan demikian t hitung > t tabel sehingga hipotesis H_{a3} dapat diterima, artinya *hardiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptasi karir karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh

Untuk Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,481	3	4,494	43,881	0,000
	Residual	6,964	68	0,102		
	Total	20,444	71			

Hasil pembagian Mean Square diperoleh nilai F hitung sebesar 43,881 pada batasan tingkat signifikansi 0,000. Sementara nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan df 72 adalah sebesar 2,72. Dengan demikian terlihat bahwa nilai F hitung (43,881) > F tabel (2,72) sehingga hipotesis H_a yang menyatakan harga diri (X_1), dukungan sosial (X_2) dan ketahanan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap adaptasi karir (Y) karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh dapat diterima kebenarannya. Penelitian ini didukung oleh penelitian Nurlistiani (2019) dan Yolanda (2022) berhasil membuktikan bahwa harga diri, hardiness dan dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap adaptasi karir.

PEMBAHASAN

Pengaruh *self esteem* terhadap *career adaptability*

Self esteem (harga diri) telah ikut memberikan pengaruh secara positif terhadap *career adaptability* karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh sehingga tanpa adanya *self esteem* yang baik dapat dipastikan *career adaptability* karyawan tidak akan dapat tercapai secara memuaskan. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat di jelaskan bahwa koefisien regresi pengaruh *self esteem* adalah sebesar 0,337, artinya jika *self esteem* (harga diri) dapat meningkat sebesar 1 satuan maka proses *career adaptability* yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Bank BTN Syariah di Kota Banda Aceh akan dapat meningkat sebesar 0,337 satuan atau sebaliknya. Pengaruh tersebut signifikan dengan batasan nilai signifikansi 0,000 atau $<0,05$. Artinya karyawan yang memiliki *self esteem* (harga diri) yang baik pada PT. Bank BTN Syariah maka proses *career adaptability* akan lebih baik di banding orang lain. Hal ini disebabkan individu yang memiliki *self-esteem* yang positif menjadi lebih percaya diri dan produktif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka merasa berguna, mengetahui dirinya mampu, dicintai dan peduli dengan dirinya maupun orang lain yang dapat membuatnya merasa lebih optimis menjalani hidup (Haris dan Ade, 2022:283). Sedangkan apabila individu memiliki harga diri rendah, maka individu tidak memiliki kepercayaan diri terhadap dirinya sendiri dan menjadi hambatan untuk mengembangkan sikap yang diperlukan untuk menghadapi tantangan karir (Suciningrum dkk., 2023). Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian sebelumnya yang dipublikasi oleh Suciningrum dkk., (2023) yang berhasil membuktikan harga diri berpengaruh signifikan terhadap adaptasi karir karyawan.

Pengaruh *social support* terhadap *career adaptability*

Social support (dukungan sosial) telah ikut memberikan pengaruh secara positif terhadap *career adaptability* karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh sehingga tanpa adanya *social support* yang baik dari keluarga atau rekan kerja dan bahkan pimpinan dapat dipastikan *career adaptability* karyawan tidak akan dapat tercapai secara memuaskan. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat di jelaskan bahwa koefisien regresi pengaruh *social support* adalah sebesar 0,276, artinya jika *social support* (dukungan sosial) dilingkungan keluarga dan lingkugan kerja dapat meningkat sebesar 1 satuan maka proses *career adaptability* yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Bank BTN Syariah di Kota Banda Aceh akan dapat meningkat sebesar 0,276 satuan atau sebaliknya. Pengaruh tersebut signifikan dengan batasan nilai signifikansi 0,001 atau $<0,05$. Artinya karyawan yang mendapatkan *social support* (dukungan sosial) yang baik dari keluarga maupun rekan kerja dan atasan akan memiliki proses *career adaptability* yang lebih baik di banding orang lain. Hal ini disebabkan dukungan dari teman dekat dan keluarga akan membuat individu merasa tenang, diperhatikan, dicintai, timbul rasa percaya diri dan kompeten. Karyawan yang mendapat dukungan sosial yang tinggi akan merasa nyaman, merasa percaya bahwa dirinya dihormati, dihargai, dicintai (Yolanda, 2022). Kondisi ini akan sangat mempengaruhi individu dalam menghadapi kesulitan yang dihadapinya Suciningrum dkk., (2023). Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian sebelumnya yang dipublikasi oleh Suciningrum dkk., (2023) yang berhasil membuktikan harga diri berpengaruh signifikan terhadap adaptasi karir karyawan. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian sebelumnya yang dipublikasi oleh Suciningrum dkk., (2023) yang berhasil membuktikan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap adaptasi karir karyawan.

Pengaruh *hardiness* terhadap *career adaptability*

Hardiness (kekuatan diri) telah ikut memberikan pengaruh secara positif terhadap *career adaptability* karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh sehingga tanpa adanya *hardiness* yang baik pada diri karyawan dapat dipastikan *career adaptability* karyawan tidak akan dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat di jelaskan bahwa koefisien regresi pengaruh *hardiness* adalah sebesar 0,535, artinya jika *hardiness* (kekuatan diri) dapat meningkat sebesar 1 satuan maka proses *career adaptability* yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Bank BTN Syariah di Kota Banda Aceh akan dapat meningkat sebesar 0,535 satuan atau sebaliknya. Pengaruh tersebut signifikan dengan batasan nilai signifikansi 0,046 atau $<0,05$. Artinya karyawan yang memiliki *hardiness* (harga diri) yang baik akan mampu melaksanakan proses *career adaptability* dengan lebih baik pada PT. Bank BTN Syariah di banding orang lain. Hal ini disebabkan *hardiness* akan membuat karyawan

menjadi lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi situasi yang sulit dan mengurangi efek negatif yang dihadapi. *Hardiness* juga dapat merubah cara pandang individu untuk mengubah hambatan yang ada menjadi sumber pertumbuhan (Febrianingrum dan Doddy (2021). Individu yang memiliki *hardiness* yang tinggi tidak akan mudah menyerah dengan kondisi perubahan sehingga mendorong diri individu untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dengan melihat perubahan tersebut sebagai peluang untuk mengembangkan diri (Yolanda, 2022). Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian sebelumnya yang dipublikasi oleh Febrianingrum dan Doddy (2021:109) yang berhasil membuktikan bahwa *hardiness* berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji secara parsial *self esteem* berpengaruh terhadap *career adaptability* karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh dengan nilai parameter regresi sebesar 0,337 satuan. Pengaruh tersebut signifikan dengan batasan nilai signifikansi 0,000 atau $<0,05$.
2. Hasil uji secara parsial *social support* berpengaruh secara signifikan terhadap *career adaptability* karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh dengan nilai parameter regresi sebesar 0,276 satuan. Pengaruh tersebut signifikan dengan batasan nilai signifikansi 0,001 atau $<0,05$.
3. Hasil uji secara parsial diperoleh *hardiness* berpengaruh secara signifikan terhadap *career adaptability* karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh dengan nilai parameter regresi sebesar 0,535 satuan. Pengaruh tersebut signifikan dengan batasan nilai signifikansi 0,046 atau $<0,05$.
4. Hasil uji secara simultan *self esteem*, *social support* dan *hardiness* memiliki pengaruh terhadap *career adaptability* karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh dengan nilai r square adalah 0,659. Pengaruh tersebut signifikan dengan batasan nilai signifikansi 0,000 atau $<0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, Sopan (2019). *Peneroka kepemimpinan Sekolah*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Febrianingrum, Desia Wahyu dan Doddy Hendro Wibowo (2021) *Hardiness Dan Adaptabilitas Karir. Jurnal Psikologi Malahayati*. Vol 3, No.2, Hal: 103-110.
- Haris, Faizal dan Ade Irma Suryani (2021) Pengaruh Self-Esteem Terhadap Adaptabilitas Karir Yang Dimediasi Oleh Perceived *Social support* Pada Karyawan Di Salah Satu Perbankan Syariah Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Vol. 6, No. 2, Hal 277-294
- Jaarvis, Matt (2019) *Teori-Teori Psikologi: Pendekatan Modern Untuk Memahami Perilaku, Perasaan dan Pikiran Manusia*. Bandung: Nusa Media
- Nurlistiani, Ariani (2019) Pengaruh Dukungan Sosial, Harga Diri, Dan Faktor Demografi Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Lulusan Perguruan Tinggi Yang Baru Bekerja. *Skripsi* dipublikasi.
- Suciningrum, Fatikhah., Widya Paramita, Christian Wiradendi Wolor, (2023) Pengaruh Harga Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karir Pada Fresh Graduate yang Bekerja di Dki Jakarta. *Journal Sikontan*. Vol 1 No 3 Hal: 225-231
- Supatmi, Budi Santoso, Esti Yunitasari (2022) *Social support Berbasis Spiritual Terhadap Psychological Well Being*. Malang: Rena Cipta Mandiri
- Wihartati, Wening (2022) *Psikologi Kesehatan Berbasis Unity of Science*. Semarang: Lawana



Yolanda, Wiwik Sulistiani, Dewi Mahastuti (2022) Hardiness Dan Dukungan Sosial Dengan Adaptabilitas Karier Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi. *Jurnal Psikologi Poseidon* Vol 5, No 1, Hal 23-39.

.